



**VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL  
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE DEL  
COMUNE DI CESENA PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2019-2021 E MODALITA' DI  
RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO  
ANNO 2019**

In data 19/12/2019, presso la sede del Comune di Cesena, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'Area della Dirigenza del Comune di Cesena per il triennio normativo 2019-2021 e dell'accordo in merito alle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2019. Le parti, preso atto dell'approvazione della delibera di Giunta n. 381/2019, che autorizza il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del CCDI di cui trattasi, nel testo presigolato in data 05/12/2019,

**SOTTOSCRIVONO IN VIA DEFINITIVA**

- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'Area della Dirigenza del Comune di Cesena per il triennio normativo 2019-2021 e l'accordo in merito alle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2019.

<b>per la DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA</b>	<b>per la DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE</b>
Il Segretario Generale – in qualità di Presidente Dott.ssa Manuela Lucia Mei	FP CGIL – Sarpieri Antonio
Il Dirigente del Settore Personale e Organizzazione Dott.ssa Stefania Tagliabue	CISL FP – Castagnoli Martina
	UIL FPL – Paolo Manzelli
	Per la Dirigenza Arch. Antoniaci Emanuela



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**Area della Dirigenza del Comune di Cesena**

***Triennio normativo 2019-2021***

Handwritten signatures and initials:

- Top right: A large, stylized signature.
- Middle right: A small signature.
- Bottom right: The initials "DS".
- Bottom center: A circular stamp or signature.
- Bottom left: The initials "CA" and another signature.



**Art. 1**  
**Ambito di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) si applica al personale con qualifica dirigenziale del Comune di Cesena con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Al personale con qualifica dirigenziale comandato o distaccato presso il Comune di Cesena si applicano le specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali nel tempo vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

**Art. 2**  
**Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente CCDI concerne il periodo 01/01/2019 - 31/12/2021, salvo diversa esplicita previsione, e conserva efficacia fino alla stipulazione di un nuovo contratto ai sensi dell'art. 5, comma 4, del CCNL 23/12/1999 o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con i contenuti del presente CCDI.
2. Le parti si riservano la revisione e/o integrazione del presente contratto qualora lo ritenessero opportuno e/o intervenissero nuove disposizioni contrattuali o di legge che riguardino gli istituti disciplinati nel presente CCDI.

**Art. 3**  
**Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.
2. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui agli artt. 4 e 5 del CCNL 23/12/1999, sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa, ai sensi dell'art. 9, comma 5, del CCNL 22/02/2006.
3. Decorso il periodo di un anno dalla sottoscrizione definitiva del presente accordo, le parti si riuniranno per esaminarne congiuntamente gli effetti dell'applicazione e valutare eventuali integrazioni e/o modifiche da apportare.

**Art. 4**  
**Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero**

1. In applicazione dell'art. 3, comma 1, dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II) del 07/05/2002 e in base a quanto previsto dall'art. 4, comma 1, lett. a), del CCNL 23/12/1999, la delegazione trattante di parte pubblica, le OO.SS. rappresentative e la RSA individuano, con il presente articolo,

CA ST [signature] A OS [signature]



le posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero perché la loro presenza in servizio e la loro attività sono necessarie per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.

2. In riferimento al comma 1, qualora dovessero verificarsi particolari eventi rilevanti per la sicurezza e l'incolumità pubblica in presenza di scioperi, dovrà essere garantita la presenza del Dirigente responsabile della Protezione Civile. In caso di sua assenza, dovrà essere garantita la presenza di almeno un dirigente tecnico per l'espletamento delle funzioni riguardanti la sicurezza e la Protezione Civile. L'individuazione del dirigente (o dei dirigenti) avverrà da parte del Segretario Generale o, in sua assenza, del Vice Segretario (o dirigente formalmente delegato).
3. Fatto salvo quanto previsto al comma 2, qualora l'assenza di un dirigente pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili, il Segretario generale o, in sua assenza, il Vice Segretario (o dirigente formalmente delegato), può disporre, secondo la gravità del caso, che il dirigente interessato garantisca la sua reperibilità o che sia esonerato dallo sciopero.

#### **Art. 5**

#### **Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato**

1. La retribuzione di posizione è determinata dall'Ente sulla base di quanto previsto nel "Sistema di valutazione della posizione dirigenziale" del Comune di Cesena approvato con delibera di Giunta.
2. La retribuzione di risultato è, a sua volta, determinata dall'Ente sulla base di quanto previsto nel "Sistema di valutazione della Performance individuale" approvato dalla Giunta e dei criteri definiti nel presente CCDI.
3. I criteri di incentivazione sono definiti secondo le seguenti modalità:
  - a) la retribuzione di risultato di ogni dirigente viene quantificata tenendo conto dei risultati raggiunti e della durata dell'incarico nell'anno di riferimento sulla base dell'applicazione del sistema di valutazione della performance individuale approvato dall'Ente;
  - b) la retribuzione di risultato non viene erogata nel caso in cui l'Indicatore di Performance Individuale (IPI) non sia almeno pari a 60 punti su 100, così come stabilito dal sistema di valutazione, e nel caso in cui il grado di raggiungimento degli obiettivi complessivamente assegnati al dirigente non sia almeno pari ai 6/10 del valore complessivamente attribuito a tale area.
4. Al finanziamento della retribuzione di risultato sono destinate le risorse residuali del Fondo di cui all'art. 26 del CCNL 23/12/1999, successivamente all'applicazione dei criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali approvati con delibera di Giunta.
5. Nel rispetto delle disposizioni contrattuali di cui all'art. 28 del 23/12/1999, alla retribuzione di risultato è comunque destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive di cui all'art. 26 del CCNL 23/12/1999.
6. Le risorse inserite nel fondo per la retribuzione di posizione e di risultato devono essere integralmente assegnate, ad eccezione delle quote non distribuite a causa del mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi prefissati. Tali risorse divengono economie di bilancio e tornano nella disponibilità dell'Ente.

CLA

ST

OC

OC



**Art. 6**  
**Incarichi ad interim**

1. Considerato che la struttura organizzativa di cui si dota il Comune di Cesena è uno strumento per realizzarne al meglio i piani ed i programmi amministrativi, soluzioni quali l'affidamento di incarichi dirigenziali ad interim sono adottate solo in situazioni straordinarie e per periodi di tempo transitori, dettati da situazioni contingenti, e devono essere superate attraverso l'adeguata copertura del posto dirigenziale assegnato ad interim, o tramite una modifica della struttura organizzativa stessa.
2. Al dirigente al quale è stata attribuita la direzione ad interim di un altro settore sono destinate risorse per valorizzare il risultato, in modo da tenere conto anche delle responsabilità connesse alla maggiore complessità determinatasi per effetto dell'affidamento di più incarichi contemporaneamente.
3. La valorizzazione deve essere realizzata tenendo conto dei criteri di determinazione del valore della retribuzione di risultato adottati dall'Ente, nonché del "peso" dell'incarico ad interim e del maggiore impegno che complessivamente grava sul dirigente per effetto del doppio incarico. La retribuzione di risultato erogata al dirigente dovrà tenere conto della durata del periodo di incarico e della valutazione complessiva della performance individuale ottenuta nell'anno di riferimento, tenendo conto degli obiettivi assegnati al Settore oggetto dell'incarico ad interim, secondo le modalità stabilite dal sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, e non potrà comunque essere superiore ad euro 14.500,00 annui lordi, calcolati tenendo conto dell'indennità di risultato mediamente percepita, incrementata fino ad un massimo del 100%.

**Art. 7**  
**Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dell'art. 26, commi 3 e 5 del CCNL 23.12.1999**

1. La verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dell'art. 26, commi 3 e 5, del CCNL 23/12/1999, è effettuata annualmente dalle parti in sede di ripartizione delle risorse decentrate destinate alla retribuzione di posizione e risultato.

**Art. 8**  
**Norma di rinvio**

1. Per tutti gli istituti contrattuali non normati dal presente CCDI si rinvia alle specifiche disposizioni contrattuali, legislative e regolamentari.
2. Le clausole in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o dalle norme di legge in materia sono nulle e non possono essere applicate.

CA

☉

OS

d

que



## **COMUNE DI CESENA**

### **MODALITA' DI RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO per L'AREA DELLA DIRIGENZA ANNO 2019**

Le parti prendono preliminarmente atto della dotazione complessiva del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato per l'Area della Dirigenza del Comune di Cesena per l'anno 2019, quantificato con determinazione dirigenziale n. 848/2019 in complessivi euro 359.527,42.

Le parti verificano la sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3 e 5 dell'art. 26 del CCNL 23/12/99, ai sensi del comma 6 del medesimo art. 26 e prendono atto che tale fondo è stato alimentato, per l'anno 2019:

- con conferma dello stanziamento di cui all'art. 26, comma 2, del CCNL 23/12/2009 nella misura dell'1,2% del monte salari 1997 relativo alla dirigenza, pari a € 10.767,72 avendo preventivamente accertato la sussistenza nel bilancio di previsione 2019-2021 delle risorse necessarie, previo parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti;
- con lo stanziamento, a seguito dei processi di riorganizzazione intervenuti nel corso dell'anno 2019 e a seguito della definizione degli obiettivi dell'Ente, così come individuati negli strumenti di programmazione della gestione approvati dall'Amministrazione, obiettivi ritenuti incentivabili con risorse ai sensi dell'art. 26, comma 3, del CCNL 23/12/1999, di un importo complessivo massimo di € 22.775,00, somma ritenuta idonea a garantire un'adeguata incentivazione al personale dirigenziale direttamente coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi gestionali approvati dall'Amministrazione tenuto conto dell'entità dei processi di riorganizzazione attivati, che hanno coinvolto l'intero vertice gestionale dell'ente;
- con conferma della quota di finanziamento del fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui al comma 4 dell'art. 16 del CCNL 22/02/2010 e dell'art. 4, comma 4, del CCNL 14/05/2007.

#### **Articolo 1**

#### **Modalità di ripartizione del Fondo risorse decentrate**

1. Le parti concordano nel confermare le modalità di ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato nelle misure già definite dal previgente CCDI, ovvero nella misura dell'85% da destinarsi alla retribuzione di posizione e nella misura del 15% da destinarsi alla retribuzione di risultato. Viene inoltre confermata la destinazione a retribuzione di risultato delle quote destinate alla posizione che non siano state liquidate a tale fine per economie dovute all'affidamento a dirigenti in servizio di reggenze di altro settore ad interim, o per temporanee vacanze. Nel caso in cui la capienza del fondo per la parte destinata alla retribuzione di posizione non fosse adeguata, gli importi effettivamente liquidati ai singoli dirigenti, saranno ridotti in modo proporzionale in base alle risorse disponibili.
2. La parti, sulla base degli indirizzi espressi dalla Giunta con la deliberazione n. 165/2019, stabiliscono che le risorse inerenti detto fondo verranno ripartite con le modalità di cui al comma 1, nonché secondo i criteri di incentivazione previsti nel vigente CCDI, tra tutti i dirigenti in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compresi i

QA @ S OS d



dirigenti dell'Unione Valle Savio in utilizzo congiunto, tenendo conto della durata dell'incarico e dei risultati raggiunti sulla base dell'applicazione del sistema di valutazione della performance individuale approvato dall'ente, destinando ad economia di bilancio le quote del fondo non attribuite a seguito del mancato o incompleto raggiungimento degli obiettivi, in base al vigente sistema di valutazione della performance.

3. La parti prendono atto che, per alcune posizioni dirigenziali di lavoro a tempo determinato, l'importo massimo della retribuzione di risultato non è demandata al sistema di ripartizione basato sui risultati del sistema di valutazione, ma viene preventivamente definito dai singoli contratti di lavoro e quindi assegnato in proporzione ai risultato del sistema di valutazione della performance individuale.

CA  
SA OS A  
P